

# 事務所だより

第59号  
発行所  
藤田社会保険  
労務士事務所  
京都市伏見区

## 労災保険の給付いろいろ - 第9回 -

### Ⅱ 介護(補償)給付とは Ⅱ

今月は、労働者災害補償保険法(以下、労災保険法と記載します)に基づく保険給付のうち、介護(補償)給付について紹介します。

#### 支給対象者は限定

業務または通勤によるケガや病気によって、障害(補償)年金又は傷病(補償)年金を受給している方のうち、別表に当てはまる程度の障害により常時介護または随時介護を受けている場合にその介護を受けている間支給されます。

#### 【支給要件四項目】

- 一、一定の障害の状態に該当していること
- 二、民間の有料の介護サービスなどや親族または友人・知人により、現に介護を受けていること
- 三、病院または診療所に入院していないこと
- 四、障害者支援施設(生活介護を受けている場合)、老人保健施設、特別養護老人ホーム、原爆爆弾被爆者特別養護ホーム、労災特別介護施設に入所していないこと

#### 介護状態等で支給額決定

介護(補償)給付の支給額

は、介護の状態と誰から介護を受けているのかによって支給額が異なります。

- 一、常時介護を受けている方
  - ① 民間の有料の介護サービスなどを利用し、親族または友人・知人の介護を受けていない場合は、介護の費用として支出した額(上限十万四千九百六十円)
  - ② 親族又は友人・知人の介護を受けていて、
    - イ) 介護の費用を支出していない場合は、一律五万六千九百三十円
    - ロ) 介護の費用として支出した額が五万六千九百三十円を下回る場合には、一律五万六千九百三十円
    - ハ) 介護の費用として支出した額が五万六千九百三十円を上回る場合には、介護の費用として支出した額(上限十万四千九百六十円)
  - 二、随時介護を受けている方
    - ① 民間の有料の介護サービスなどを利用し、親族または友人・知人の介護を受けていない場合は、介護の費用として支出した額(上限五万二千四百八十円)
    - ② 親族又は友人・知人の介護を受けていて、
      - イ) 介護の費用を支出していない場合は、一律二万八千四百七十円
      - ロ) 介護の費用として支出した額が二万八千四百七十円を下回る場合には、一律二万八千四百七十円
      - ハ) 介護の費用として支出した額が五万六千九百三十円を上回る場合には、介護の費用として支出した額(上限五万二千四百八十円)

(別表)

#### 該当する方の具体的な障害の状態とは

##### 常時介護を要する状態

- ① 精神神経・胸腹部臓器に障害を残し、常時介護を要する状態に該当する方
- ② 両眼が失明するとともに、障害(補償)年金又は傷病(補償)年金のうち、障害等級・傷病等級第1級と第2級の障害を有する方  
両上肢及び1両下肢が亡失又は用廃の状態にある方  
など①と同程度の介護を要する状態である方

##### 随時介護を要する状態

- ① 精神神経・胸腹部臓器に障害を残し、随時介護を要する状態に該当する方
- ② 障害等級第1級または傷病等級第1級に該当する方で、常時介護を要する状態ではない方

イ) 介護の費用を支出していない場合は、一律二万八千四百七十円  
ロ) 介護の費用として支出した額が二万八千四百七十円を下回る場合には、一律二万八千四百七十円  
ハ) 介護の費用として支出した額が五万六千九百三十円を上回る場合には、介護の費用として支出した額(上限五万二千四百八十円)

ただし、月の途中から介護を開始される場合は、介護の費用の支出の有無で支給が異なります。  
① 介護の費用を支払って介護を受けた場合は、上限額の範囲  
② 介護の費用を支払わないで親族等から介護を受けた場合は、当該月は支給なし

# 快適な職場環境を目標として

## 一日の三分の一を 過ごす場所

快適な職場環境」という言葉から、どのような環境をイメージしますか。

就労場所が事務室の外と中とでは大きな差がありますので、今回は事務室内で勤務時間のほとんどを過ごす場合を想定してまいります。

事務室内で業務を行なう正社員の方は、一日の三分の一を事務室内で過ごしています。短時間の社員（パートやアルバイト）の方も一日の四分の一や五分の程度は過ごしています。

そのため、事務室内で業務ができる環境かどうかが大切です。万一、働く意欲をそぐような環境であれば、生産性の面からも能率の低下をきたすこととなります。

## ハード面とソフト面

今から二〇年以上前に、快適な職場づくりを労働安全衛生法で事業者の努力義務とし、快適な職場づくりのための指針が公表されています。

指針では、作業環境や作業

方法、疲労回復支援施設、その他の施設や設備の維持管理の四つの視点でハード面の改善を推進しています。

一方で、指針には職場の間関係や処遇等については盛り込まれていません。働く方々がストレスを強く感じるような職場は、“快適な職場”とはいえません。そのため最近では、ハード面とともにソフト面での対策が求められます。

## PDCAの活用

まずは、職場環境の快適性を調査し、問題点を洗い出してみましよう。

その上で、就労環境PDCAサイクル（PⅡ計画、DⅡ実行、CⅡ確認、AⅡ行動）を活用します。

問題点を洗い出した後、どのような点から改善していけばよいのか、改善計画を立てます。

次に、改善計画を実行し、その結果を確認します。改善計画に無理がないか、どのような効果があらわれたか、などを調査します。継続するか、計画を修正するのかを判断し、行動します。

快適な職場環境は、毎日の積み重ねでどのようなにも変化します。働く方々のストレスが軽減される職場を目指しましょう。

### 四月の労務手続 「提出先・納付先」

- 一〇日 ○雇用保険被保険者資格取得

○労働者死傷病報告の提出（休業四日未満、一月～三月分）  
〔労働基準監督署〕

○公共職業安定所

○労働保険一括有期事業開始届の提出（前月以降に一括有期事業を開始している場合）  
〔労働基準監督署〕

〔労働基準監督署〕

三〇日 ○預金管理状況報告の提出  
〔労働基準監督署〕

〔労働基準監督署〕

○労働者死傷病報告の提出（休業四日未満、一月～三月分）  
〔労働基準監督署〕

○健保・厚年保険料の納付  
〔郵便局または銀行〕

○日雇健保印紙保険料受払報告書の提出  
〔年金事務所〕

○労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出  
〔公共職業安定所〕

**Q** 当社には、4月25日付退職予定と4月30日付退職予定の正社員がいます。いずれも65歳定年です。4月分社会保険料を4月分給与から控除してもいいのでしょうか。なお、当社の給与は当月25日締の当月末日支払いです。

## 給与からの社会保険料控除

**A** 退職月までの社会保険料を給与から控除するかどうかは、退職日が月の途中になるのか、月末になるのか、で異なります。月の途中で退職する場合は、退職する月の前月分の社会保険料までを預かります。一方、月末で退職する場合には、退職する月分までの社会保険料を預かります。いずれも事業主負担分とともに納付します。そのため、貴社の退職予定者のうち、25日付退職の方からは4月分社会保険料を控除することはできません。4月分は、次に加える健康保険の保険料額を自分で納付することになります。なお、健康保険は退職日当日中は有効ですが、退職日の翌日には失効しますので、必ず回収して資格喪失届と共に届け出ましょう。

## 編集後記

“石の上にも3年”ということわざがあります。何事にも忍耐強さが大切だということですが、個人的には“待てば海路の日和あり”と“果報は寝て待て”を合わせた日々を過ごしている気がします。まもなく開業6年目になります。（ぎん）

## 藤田社会保険労務士事務所

〒601-1456  
京都市伏見区小栗栖南後藤町6-26-203  
TEL・FAX 075-571-8611  
e-mail k-fujita@k-fujita-sr.com  
URL http://k-fujita-sr.com